



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI MACERATA

RACCOLTA DELLE RISPOSTE A QUESITO

ANNO 2013

(marzo-aprile)



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI MACERATA

*La Direzione Territoriale del Lavoro di Macerata mette a disposizione dei propri utenti la raccolta delle risposte a quesito fornite nel **secondo bimestre dell'anno 2013 (marzo-aprile)** in adempimento ai compiti affidati all'ufficio territoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dalla legge 22 luglio 1961, n. 628 e dal decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, nello spirito della Direttiva del Ministro del Lavoro in materia di servizi ispettivi e attività di vigilanza del 18 settembre 2008 e nei limiti già sanciti dalla Circolare n. 49 del 23 dicembre 2004 in materia di attività informativa del Ministero del Lavoro ed esercizio del diritto di interpello. Si segnala, ad ogni buon conto, che ciascuna risposta è stata resa all'interrogante con la seguente dicitura in calce: "Quanto sopra impegna la sola Direzione Territoriale del Lavoro di Macerata e, comunque, fino a contrario o diverso avviso del Ministero del Lavoro".*

IL DIRETTORE
Dott. Pierluigi RAUSEI

* * *

La presente raccolta è stata elaborata e predisposta a cura dell'*Ufficio Relazioni con il Pubblico*
(Responsabile **sig.ra Marina BALDASSARRI**).

Le risposte ai Quesiti sono state curate personalmente dal Direttore con l'ausilio di un funzionario coinvolto per la materia di specifica competenza: **dott.ssa Monica MORRESI** (Quesito n. 53).

INDICE

- Quesito n. 33 del 12 marzo 2013 - Fondo SAN.ARTI.
- Quesito n. 34 del 12 marzo 2013 - Lavoro intermittente per addetti al volantinaggio e alla consegna di materiale.
- Quesito n. 35 del 14 marzo 2013 - Attivazione di tirocini.
- Quesito n. 36 del 14 marzo 2013 - Apprendistato e maternità.
- Quesito n. 37 del 14 marzo 2013 - Regolarità contributiva per società di persone.
- Quesito n. 38 del 14 marzo 2013 - Lavoro intermittente in attività di pompe funebri.
- Quesito n. 39 del 14 marzo 2013 - Lavoro a chiamata per attività di pompe funebri.
- Quesito n. 40 del 14 marzo 2013 - Apprendistato: onere di stabilizzazione.
- Quesito n. 41 del 14 marzo 2013 - Apprendistato: preavviso per recesso alla scadenza del periodo di formazione.
- Quesito n. 42 del 14 marzo 2013 - Contratto a termine per sostituzione di lavoratrice in maternità.
- Quesito n. 43 del 14 marzo 2013 - Contratto a termine per sostituzione di lavoratrice in maternità dopo il rientro al lavoro della sostituita.
- Quesito n. 44 del 14 marzo 2013 - Contratto intermittente per assistente alla poltrona.
- Quesito n. 45 del 19 marzo 2013 - Lavoro accessorio e apprendistato.
- Quesito n. 46 del 20 marzo 2013 - Tenuta del LUL da parte dell'associazione di categoria per attività non aziendale.
- Quesito n. 47 del 21 marzo 2013 - CCNL applicabile per attività gestite dalla società sportiva.
- Quesito n. 48 del 27 marzo 2013 - Contratto di lavoro per l'amministratore unico della srl.
- Quesito n. 49 del 2 aprile 2013 - Comunicazione obbligatoria per lavori usuranti.
- Quesito n. 50 del 4 aprile 2013 - DURC a società inattiva con posizioni contributive sospese e assicurativa cessata.
- Quesito n. 51 del 9 aprile 2013 - Fondo di assistenza sanitaria integrativa SAN.ARTI.
- Quesito n. 52 del 9 aprile 2013 - Licenziamenti: dimensioni aziendali.
- Quesito n. 53 del 5 aprile 2013 - Indirizzi applicativi sulle modalità di calcolo della sanzione in misura ridotta relativamente alla c.d. maxisanzione.
- Quesito n. 54 del 9 aprile 2013 - Lavoro intermittente.
- Quesito n. 55 dell'11 aprile 2013 - Contribuzione dovuta per i licenziamenti.
- Quesito n. 56 dell'11 aprile 2013 - Licenziamento per decesso del datore di lavoro.
- Quesito n. 57 del 12 aprile 2013 - Formazione apprendistato professionalizzante.
- Quesito n. 58 del 12 aprile 2013 - Assunzione minorenne in azienda edile artigiana.
- Quesito n. 59 del 12 aprile 2013 - Collaborazione fra artigiani a fini di aggiornamento professionale.
- Quesito n. 60 del 17 aprile 2013 - Forfetizzazione dello straordinario in assenza di CCNL.
- Quesito n. 61 del 17 aprile 2013 - Assenza prolungata per assistenza coniuge.
- Quesito n. 62 del 17 aprile 2013 - Collaborazioni coordinate e continuative per i soci di cooperativa.
- Quesito n. 63 del 23 aprile 2013 - Comunicazione telematica con modello "UNI_Intermittente".
- Quesito n. 64 del 23 aprile 2013 - Lavoro intermittente
- Quesito n. 65 del 23 aprile 2013 - Nuova assunzione per il lavoratore qualificato al termine di un rapporto di apprendistato.
- Quesito n. 66 del 23 aprile 2013 - Responsabilità aziendale in una società di persone in nome collettivo ai fini dell'applicazione delle sanzioni ex legge n. 689/1981.
- Quesito n. 67 del 23 aprile 2013 - Associazione in partecipazione con apporto di capitale e lavoro.
- Quesito n. 68 del 24 aprile 2013 - Lavoro intermittente per commessa.
- Quesito n. 69 del 26 aprile 2013 - Piccola impresa artigiana in collaborazione lavorativa con ditta individuale.
- Quesito n. 70 del 26 aprile 2013 - Apprendistato: obblighi di stabilizzazione.
- Quesito n. 71 del 26 aprile 2013 - Apprendistato: parere di conformità degli Enti bilaterali.

Quesito n. 33 del 12 marzo 2013 - Fondo SAN.ARTI.

L'art. 10 della legge 14 febbraio 2003, n. 30, nel modificare l'art. 3 della legge 20 marzo 1993, n. 151, ha stabilito che *«per le imprese artigiane, commerciali e del turismo rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali o aziendali, laddove sottoscritti, il riconoscimento di benefici normativi e contributivi è subordinato all'integrale rispetto degli accordi e contratti citati, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale»*. Il Ministero del Lavoro con la Circolare n. 4 del 15 gennaio 2004, interpretando la norma citata, recependo le indicazioni giurisprudenziali (Cass. 10 maggio 2001, n. 6530), ha chiarito che gli accordi in materia di bilateralità impegnano soltanto le parti aderenti con la conseguenza che il mancato versamento dei relativi contributi non fa venire meno il diritto a benefici ed agevolazioni. Ne consegue, quindi, che l'iscrizione e il versamento delle quote di adesione all'Ente Bilaterale impegnano solo le parti contraenti, vale a dire le imprese aderenti alle associazioni datoriali firmatarie (in merito alla iscrizione ad un fondo interprofessionale, cfr. Interpello Min. Lav. n. 7 del 3 marzo 2011). D'altro canto, un ragionamento in senso contrario potrebbe risultare in contrasto con i principi costituzionali di libertà negativa di associazione sindacale (art. 39 Cost.). Tuttavia, non si può argomentare che si tratti, in ogni caso, di una mera "clausola obbligatoria" del contratto collettivo nazionale di lavoro e che tali istituti siano, dunque, da non annoverarsi tra gli istituti economici e normativi del CCNL il cui rispetto permette l'accesso ai benefici previsti dal Legislatore, quanto meno con riferimento alle ipotesi come quelle previste (ad esempio) nell'Atto di indirizzo del 30 giugno 2010 per l'Artigianato. In tale Accordo, infatti, le parti delineano un sistema di *welfare* contrattuale (per le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria firmatarie) integrativo e a completamento del trattamento economico e normativo complessivamente riconosciuto al lavoratore dai contratti collettivi di categoria, qualificando espressamente le prestazioni erogate dall'Ente bilaterale come quota di trattamento retributivo spettante a ciascun lavoratore. Qui la coerenza costituzionale del precetto contrattuale, peraltro, viene garantita dalla esplicita previsione della libera scelta per il datore di lavoro di aderire direttamente al sistema bilaterale (versando la relativa quota contributiva) oppure provvedere a riconoscere ai lavoratori un trattamento equivalente (corrispondendo l'elemento retributivo addizionale). Nel concreto, infatti, la questione relativa all'attuazione dell'Accordo siglato dalle categorie dell'Artigianato, ad eccezione dell'edilizia e del trasporto merci (a seguito della Delibera del Comitato esecutivo EBNA del 12 maggio 2010), sul punto in cui stabilisce che a decorrere dal 1° luglio 2010, le imprese che applicano i contratti nazionali di lavoro dell'artigianato (con la sola esclusione appunto dell'edilizia e dell'autotrasporto) e che non aderiscono al sistema della bilateralità e non versano il relativo contributo all'Ente bilaterale (euro 10,42 per dodici mensilità, per i lavoratori in regime di part-time fino a 20 ore settimanali il contributo si riduce del 50%) devono erogare a ciascun lavoratore una quota di retribuzione (cd. EAR, "elemento aggiuntivo della retribuzione") pari ad euro 25,00 lordi mensili per 13 mensilità (per il cui versamento deve essere utilizzato il mod. F24, cfr. Circolare Inps 8 settembre 2010, n. 122 e Risoluzione Agenzia delle Entrate 8 luglio 2010, n. 70), si colloca su un profilo argomentativo che fa fondamento sull'esigenza di riconoscere ai lavoratori un diritto contrattuale di natura retributiva che matura nel contesto del più generale trattamento economico e normativo stabilito dal CCNL. In effetti, l'Accordo Interconfederale del 23 luglio 2009, applicativo dell'intesa 21 novembre 2008, sul sistema di assetti contrattuali, delle relazioni sindacali e della bilateralità nell'artigianato, al punto 4) ha previsto espressamente la *«contrattualizzazione delle prestazioni bilaterali»*, vale a dire che, proprio ai sensi del citato art. 10 della legge n. 30/2003, i trattamenti previsti dalla bilateralità divengono vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e dei contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali dell'artigianato, laddove sottoscritti. Ne consegue che le prestazioni presenti nei sistemi di

bilateralità rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro. D'altronde, essendo "retribuzione" la somma sopra indicata deve essere erogata in ragione delle caratteristiche concrete del rapporto di lavoro (part-time, apprendisti) e in connessione della effettiva prestazione lavorativa (riduzione orario, aspettative, malattia/infortunio e così via). Inoltre, per espressa previsione dell'Accordo interconfederale stesso la somma è esclusa dalla base di calcolo del TFR, ma è utile ai fini del calcolo degli oneri diretti ed indiretti. Il sistema ora delineato non opera, invece, per le imprese iscritte agli Enti bilaterali ed in regola con i versamenti, in quanto il previsto aumento retributivo anzidetto è forfetariamente compreso nella quota di adesione e, pertanto, non va versato, anche in considerazione di quanto previsto nell'Atto di indirizzo sulla bilateralità del 30 giugno 2010. Quanto detto ha parimenti valore sia per le aziende iscritte alle associazioni firmatarie dei CCNL artigiani, sia per quelle non iscritte ad alcuna associazione di categoria, essendo obbligatorio per tutti l'adempimento retributivo anzidetto, finalizzato a contrastare qualsiasi concorrenza sleale e competitività al ribasso ed effetti intollerabili di dumping sociale ed economico. D'altro canto, l'adesione all'EB rimane volontaria e libera, pertanto l'azienda potrà scegliere, in qualsiasi momento, se permanere o entrare nel regime della bilateralità, adempiendo agli obblighi informativi e di comunicazione previsti dalle norme contrattuali o statutarie, oppure retribuire direttamente i lavoratori con l'aggiunta dell'EAR, al fine di attestare la propria regolarità. In questo senso il Ministero del Lavoro con la Circolare n. 43 del 15 dicembre 2010, secondo cui: *«l'obbligatorietà della tutela - ovvero del versamento a favore del prestatore di lavoro di una somma forfettaria o anche della erogazione diretta, da parte del datore di lavoro, di prestazioni equivalenti a quelle della bilateralità - va, infatti, correttamente riferita alla parte economico-normativa del contratto collettivo, avendo efficacia sul contenuto delle situazioni di diritto che regolano il rapporto individuale di lavoro»*. Sotto il medesimo indirizzo e nella stessa ottica possono essere lette, dunque, le disposizioni relative alla attuazione dell'Accordo Interconfederale del 21 Settembre 2010, relativamente al Fondo di Assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dell'artigianato (Fondo SAN.ARTI la cui Circolare n. 3 del 1° marzo 2013 espone le norme relative all'EAR nell'opzione alternativa all'iscrizione al medesimo Fondo). Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 34 del 12 marzo 2013 - Lavoro intermittente per addetti al volantinaggio e alla consegna di materiale.

Il lavoro intermittente per requisiti oggettivi – quando non trovano applicazione contratti collettivi che hanno individuato le condizioni in presenza delle quali risulta possibile utilizzare tale tipologia di lavoro – può essere stipulato, anche dopo la riforma della legge n. 92/2012, in presenza delle attività di cui al D.M. 23 ottobre 2004 che ha determinato, in via provvisoria, e comunque in attesa della specifica regolamentazione delle parti sociali, le condizioni nelle quali è possibile, in via generale, procedere alla stipula di contratti di lavoro a chiamata, con un rinvio integrale alle *«tipologie di attività»* indicate nella tabella allegata al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657. L'occupazione del lavoratore a chiamata per requisiti oggettivi prescinde, naturalmente, dalla sussistenza dei requisiti soggettivi in capo al lavoratore o alla lavoratrice, che quindi potrà avere più di 24 anni e meno di 55 anni se l'assunzione con lavoro intermittente avviene per esplicita e univoca indicazione circa la effettiva sussistenza dei requisiti oggettivi di cui al D.M. 23 ottobre 2004. In particolare, si segnala che soltanto una interpretazione estensiva del punto n. 4 del R.D. n. 2657/1923, che permette l'utilizzo di contratti di lavoro intermittente per le prestazioni di "fattorini

(esclusi quelli che svolgono mansioni che richiedono un'applicazione assidua e continuativa)”, può consentire eventualmente l'utilizzo della tipologia contrattuale esaminata con riguardo all'addetto al volantinaggio e alla consegna di materiali, interpretazione che deve motivatamente fondarsi sul significato letterale del termine “fattorino”, nel senso di persona alla quale “si affida il disbrigo di facili compiti, specialmente nell'ambito di attività commerciali o amministrative”. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 35 del 14 marzo 2013 - Attivazione tirocini.

L'Accordo Stato-Regioni sulle “Linee guida per i tirocini formativi”, attuativo della legge n. 92/2012, per tutti i tirocini rientranti nel proprio campo di applicazione stabilisce una chiara definizione dei limiti numerici di attivazione, delineati in ragione del rapporto numerico tra tirocinanti e lavoratori subordinati a tempo indeterminato occupati presso il soggetto ospitante, in modo da prevedere che: i soggetti che occupano fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato potranno avere un solo tirocinante; quelli che occupano da 6 a 20 dipendenti a tempo indeterminato potranno occupare al massimo due tirocinanti contemporaneamente; per i soggetti con 21 dipendenti o più a tempo indeterminato il numero massimo di tirocini che potranno essere attivati in contemporanea nell'organizzazione è pari al 10% dei lavoratori a tempo indeterminato occupati, con arrotondamento all'unità superiore. Si precisa, peraltro, che l'Accordo del 24 gennaio 2013, non trova applicazione per: tirocini curriculari promossi dalle università (compresi master, specializzazioni, dottorati di ricerca) o dalle scuole; periodi di pratica professionale (compresi i tirocini per l'accesso alle professioni ordinistiche); tirocini transnazionali (realizzati nell'ambito di specifici programmi europei); i tirocini per extracomunitari; i tirocini estivi. D'altronde, tutti gli altri tirocini formativi e di orientamento, nonché di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, saranno soggetti alle disposizioni contenute nell'intesa Stato-Regioni a prescindere da come siano stati (o vengano ad essere) denominati o qualificati (*stage*, borse lavoro, *work experiences*, *job experiences*). Da ultimo si tenga presente che le menzionate Linee guida dovranno essere attuate in ragione anche della legislazione propria della Regione in cui si intende attivare il tirocinio. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 36 del 14 marzo 2013 - Apprendistato e maternità.

Il Ministero del Lavoro con la risposta ad interpello n. 16 del 14 giugno 2012 ha stabilito che le cause di nullità del licenziamento (come nel caso dello stato di gravidanza e della maternità) «trovano evidentemente applicazione anche con riferimento ai lavoratori impiegati con contratto di apprendistato». La medesima risposta ad interpello n. 16/2012, peraltro, ha precisato anche che in tali circostanze, ma solo «al termine dei periodi di divieto», il datore di lavoro può legittimamente esercitare il diritto di recesso (art. 2, comma 1, lett. m), del D.Lgs. n. 167/2011), segnalando che in questo caso il periodo di preavviso (art. 2118 cod. civ.) «non potrà che decorrere, se non dal termine del periodo di formazione, dal termine dei periodi di divieto di licenziamento». Ne consegue che il rapporto permane in apprendistato per tutto il periodo di tutela e potrà cessare, a seguito di recesso, esclusivamente al termine del periodo formativo.

Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 37 del 14 marzo 2013 - Regolarità contributiva per società di persone.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali nella risposta ad interpello n. 2 del 24 gennaio 2013, e in precedenza già nella Circolare n. 5 del 30 gennaio 2008, ha sancito che nell'ambito della verifica della regolarità contributiva delle società di persone rileva la posizione contributiva dei singoli soci, con la conseguenza che le eventuali pregresse irregolarità dei versamenti contributivi riguardanti gli stessi incidono necessariamente sul rilascio del Durc. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 38 del 14 marzo 2013 - Lavoro intermittente in attività di pompe funebri.

Il lavoro intermittente per requisiti oggettivi – quando non trovano applicazione contratti collettivi che hanno individuato le condizioni in presenza delle quali risulta possibile utilizzare tale tipologia di lavoro – può essere stipulato, anche dopo la riforma della legge n. 92/2012, in presenza delle attività di cui al D.M. 23 ottobre 2004 che ha determinato, in via provvisoria, e comunque in attesa della specifica regolamentazione delle parti sociali, le condizioni nelle quali è possibile, in via generale, procedere alla stipula di contratti di lavoro a chiamata, con un rinvio integrale alle «tipologie di attività» indicate nella tabella allegata al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657. L'occupazione del lavoratore a chiamata per requisiti oggettivi prescinde, naturalmente, dalla sussistenza dei requisiti soggettivi in capo al lavoratore o alla lavoratrice, che quindi potrà avere più di 24 anni e meno di 55 anni se l'assunzione con lavoro intermittente avviene per esplicita e univoca indicazione circa la effettiva sussistenza dei requisiti oggettivi di cui al D.M. 23 ottobre 2004. In particolare, si segnala che nel contesto delle attività di pompe funebri può soccorrere una interpretazione del punto n. 46 del R.D. n. 2657/1923, che permette l'utilizzo di contratti di lavoro intermittente per le prestazioni di “*operai addobbatori o apparatori per cerimonie civili o religiose*”, al fine di consentire l'utilizzo della tipologia contrattuale esaminata, secondo le puntuali indicazioni offerte dal Ministero del Lavoro nella Circolare n. 20 del 1° agosto 2012. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 39 del 14 marzo 2013 - Lavoro a chiamata per attività di pompe funebri.

Il lavoro intermittente per requisiti oggettivi – quando non trovano applicazione contratti collettivi che hanno individuato le condizioni in presenza delle quali risulta possibile utilizzare tale tipologia di lavoro – può essere stipulato, anche dopo la riforma della legge n. 92/2012, in presenza delle attività di cui al D.M. 23 ottobre 2004 che ha determinato, in via provvisoria, e comunque in attesa della specifica regolamentazione delle parti sociali, le condizioni nelle quali è possibile, in via generale, procedere alla stipula di contratti di lavoro a chiamata, con un rinvio integrale alle

«tipologie di attività» indicate nella tabella allegata al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657. L'occupazione del lavoratore a chiamata per requisiti oggettivi prescinde, naturalmente, dalla sussistenza dei requisiti soggettivi in capo al lavoratore o alla lavoratrice, che quindi potrà avere più di 24 anni e meno di 55 anni se l'assunzione con lavoro intermittente avviene per esplicita e univoca indicazione circa la effettiva sussistenza dei requisiti oggettivi di cui al D.M. 23 ottobre 2004. In particolare, si segnala che nel contesto delle attività di pompe funebri può soccorrere una interpretazione del punto n. 46 del R.D. n. 2657/1923, che permette l'utilizzo di contratti di lavoro intermittente per le prestazioni di *“operai addobbatori o apparatori per cerimonie civili o religiose”*, al fine di consentire l'utilizzo della tipologia contrattuale esaminata, secondo le puntuali indicazioni offerte dal Ministero del Lavoro nella Circolare n. 20 del 1° agosto 2012. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 40 del 14 marzo 2013 - Apprendistato: onere di stabilizzazione.

La Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 5 del 21 gennaio 2013 si è espressamente occupata della corretta applicazione dell'art. 2, comma 3-bis, del d.lgs. n. 167 del 2011, inserito dalla legge n. 92 del 2012, circa il nuovo obbligo legale di stabilizzazione degli apprendisti occupati nei tre anni precedenti, alla quale è subordinata l'assunzione di ulteriori apprendisti (30% fino al 17 luglio 2015, 50% dopo tale data, escludendo dal computo i casi di recesso nel periodo di prova; dimissioni; licenziamento per giusta causa). La Circolare segnala che se non viene rispettata la percentuale legale di stabilizzazione rimane consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista o comunque *“di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi”* ed evidenzia, ribadendo quanto già anticipato nella precedente Circolare n. 18 del 18 luglio 2012, che i datori che occupano meno di 10 dipendenti dovranno rispettare la clausola di stabilizzazione prevista dal CCNL applicato, mentre le aziende con almeno 10 dipendenti dovranno rispettare gli oneri di stabilizzazione previsti dalla legge n. 92 del 2012. Inoltre, richiamando il dettato normativo, il Ministero sottolinea che il mancato rispetto degli oneri di stabilizzazione (legali o contrattuali collettivi) determina il disconoscimento dei contratti di apprendistato instaurati in violazione dei limiti, secondo un criterio cronologico (in base al momento della comunicazione di instaurazione), convertendone il rapporto lavorativo in un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, senza l'applicazione della sanzione di cui all'art. 7, comma 1, del d.lgs. n. 167 del 2011. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 41 del 14 marzo 2013 - Apprendistato: preavviso per recesso alla scadenza del periodo di formazione.

Con riguardo all'apprendistato disciplinato nel Testo Unico, ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011, esso è definito come *«contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani»*. In tal modo si supera la diatriba circa la durata del contratto, su cui già si era pronunciato il Ministero del Lavoro con la risposta ad Interpello n. 79 del 12 novembre 2009. Sul punto lo stesso Ministero del Lavoro con Nota n. 25014 del 13 luglio 2012 ha ulteriormente precisato che la nuova definizione *«chiarisce in modo univoco la multicausalità del vincolo contrattuale»* (dimensione lavorativa e dimensione formativa), sottolineando che *«la durata del contratto di apprendistato è, in generale, da riferirsi sempre alla durata della sua*

componente formativa», con la conseguenza che se gli obblighi formativi sono raggiunti prima dei termini fissati nel contratto, *«venendo meno con la formazione una componente causale e sostanziale dell'istituto, l'apprendistato si intende portato a buon fine e da quel momento decorrono per l'apprendista e per l'azienda i termini»* di preavviso per il recesso o per proseguire il rapporto. Il Testo Unico ammette la possibilità per entrambe le parti del rapporto di apprendistato di recedere dal contratto ex art. 2118 cod.civ. con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione (art. 2, comma 1, *lett. m*), D.Lgs. n. 167/2011), mentre l'art. 1, comma 16, *lett. b*), della legge n. 92/2012 di riforma del mercato del lavoro introduce nella *lett. m*), dell'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011, la precisazione secondo cui durante il periodo di preavviso continua a trovare integrale applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. I contratti di apprendistato attivati in base alle disposizioni del d.lgs. n. 276/2003 seguivano a individuare la propria disciplina direttamente in quel contesto normativo, con riferimento però ai chiarimenti amministrativi già offerti dal Ministero del Lavoro relativamente alle singole tipologie contrattuali (oltre alle risposte ad interpello, si tengano presenti anche le Circolari n. 40 del 14 ottobre 2004 e n. 30 del 15 luglio 2005). Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 42 del 14 marzo 2013 - Contratto a termine per sostituzione di lavoratrice in maternità.

Di sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo di maternità o paternità si occupa l'art. 4 del D.Lgs. n. 151/2001. In sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro, il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato con l'osservanza delle norme che regolamentano il lavoro a termine (D.Lgs. n. 368/2001). Peraltro l'assunzione di personale a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo per motivi attinenti alla maternità può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva. Ragionando sulla circostanza che i benefici di natura contributiva previsti per le aziende con meno di venti dipendenti trovano applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento, si può ragionevolmente ritenere che il contratto del sostituto o della sostituta possa essere prorogato fino al rientro previsto del lavoratore o della lavoratrice assente nei limiti di quanto previsto dalla norma e dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 43 del 14 marzo 2013 - Contratto a termine per sostituzione di lavoratrice in maternità dopo il rientro al lavoro della sostituita.

Il contratto a tempo determinato per la sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo di maternità o paternità ovvero in congedo parentale (art. 4 del D.Lgs. n. 151/2001) cessa con il rientro delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro (cfr. Cass. 24 maggio 2011, n. 11358), per il naturale venire meno della causale giustificativa dell'assunzione a termine (D.Lgs. n. 368/2001). Sono comunque fatte salve eventuali previsioni specifiche contenute nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 44 del 14 marzo 2013 - Contratto intermittente per assistente alla poltrona.

Il lavoro intermittente per requisiti oggettivi di cui all'art. 34 del D.Lgs. n. 276/2003 – quando non trovano applicazione contratti collettivi che hanno individuato le condizioni in presenza delle quali risulta possibile utilizzare tale tipologia di lavoro – può essere stipulato, anche dopo la riforma della legge n. 92/2012, in presenza delle attività di cui al D.M. 23 ottobre 2004 che ha determinato, in via provvisoria, e comunque in attesa della specifica regolamentazione delle parti sociali, le condizioni nelle quali è possibile, in via generale, procedere alla stipula di contratti di lavoro a chiamata, con un rinvio integrale alle «*tipologie di attività*» indicate nella tabella allegata al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657. L'occupazione del lavoratore a chiamata per requisiti oggettivi prescinde, naturalmente, dalla sussistenza dei requisiti soggettivi in capo al lavoratore o alla lavoratrice, che quindi potrà avere più di 24 anni e meno di 55 anni se l'assunzione con lavoro intermittente avviene per esplicita e univoca indicazione circa la effettiva sussistenza dei requisiti oggettivi di cui al D.M. 23 ottobre 2004. In particolare, si segnala che nel contesto delle attività di assistenza in uno studio dentistico può soccorrere una interpretazione del punto n. 21 del R.D. n. 2657/1923, che permette l'utilizzo di contratti di lavoro intermittente per le prestazioni di “*personale addetto servizi igienici o sanitari, dispensari ambulatori, guardie mediche e posti di pubblica assistenza*”, al fine di consentire l'utilizzo della tipologia contrattuale esaminata anche per le assistenti alla poltrona che tuttavia non svolgano detta attività in modo continuativo, secondo le puntuali indicazioni offerte dal Ministero del Lavoro nella Circolare n. 20 del 1° agosto 2012, e ferme restando eventuali previsioni più restrittive da parte del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 45 del 19 marzo 2013 - Lavoro accessorio e apprendistato.

L'art. 1, comma 32, lett. a), della legge n. 92/2012 sostituisce integralmente l'art. 70, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 sancendo che possono considerarsi prestazioni di lavoro accessorio le «*attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare*». Sul punto il Ministero del Lavoro nella Circolare 18 luglio 2012, n. 18 e nella successiva Circolare n. 4 del 18 gennaio 2013 ha chiarito che nessun significato qualificatorio può essere attribuito all'indicazione circa la natura della attività lavorativa come “*meramente occasionale*”, giacché a rilevare “*è la circostanza secondo cui la nozione di lavoro accessorio appare oggi oggettivamente delineata proprio dal riferimento quantitativo al compenso annuale in capo al lavoratore e non più al committente, circostanza questa che finisce per assumere una valenza definitoria dell'istituto*”. La Circolare n. 4/2013, peraltro, precisa che il riferimento ad una attività “*meramente*” accessoria “*non è altro che una sottolineatura che ribadisce, considerato il modesto apporto economico in capo al lavoratore, la sostanziale occasionalità delle prestazioni, certamente non in grado di costituire solido sostentamento economico del lavoratore stesso*”. Ciò premesso, l'utilizzo temporaneo e limitato, con lavoro occasionale accessorio, di studenti universitari che si intende poi assumere come apprendisti in apprendistato professionalizzante, deve tenere debitamente conto di quanto sancito dal Ministero del Lavoro con Circolare n. 5 del 21 gennaio 2013, laddove è stato precisato che la sussistenza di un precedente rapporto di lavoro fra le stesse parti, qualora sia stato “*di durata limitata*”, non necessariamente “*pregiudica la possibilità di*

instaurare un successivo rapporto formativo”, non potendo però ritenersi legittima l’instaurazione di un rapporto di apprendistato se fra le parti è intercorso un rapporto di lavoro, “*in mansioni corrispondenti alla stessa qualifica oggetto del contratto formativo*”, per una durata che risulta “*superiore alla metà di quella prevista dalla contrattazione collettiva*”, anche se il periodo lavorativo non ha avuto carattere continuativo, ma frazionato. Inoltre, evidentemente, per non eludere le finalità proprie dell’apprendistato, dovrà valutarsi con assoluta e prioritaria attenzione «*se, nell’ambito del piano formativo individuale sia ravvisabile un percorso di natura addestrativa di carattere teorico e pratico volto ad un arricchimento complessivo delle competenze di base trasversali e tecnico professionali del lavoratore*» (risposta ad interpello n. 8 del 2 febbraio 2007). Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l’attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all’art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 46 del 20 marzo 2013 - Tenuta del LUL da parte dell’associazione di categoria per attività non aziendale.

Il datore di lavoro può istituire e tenere personalmente il *Libro unico del lavoro* (LUL) oppure affidarne la tenuta a consulenti del lavoro o professionisti abilitati, servizi o centri di assistenza delle associazioni di categoria delle imprese artigiane e delle altre piccole imprese, anche in forma cooperativa. La legge prevede che i soggetti abilitati (legge n. 12/1979) possano essere autorizzati ad adottare un sistema di numerazione unica del LUL per la generalità dei datori di lavoro assistiti purché ottengano da ciascuno di essi una preventiva e specifica delega scritta, da comunicarsi, in via telematica, all’Inail per l’inserimento nell’elenco delle aziende assistite, con indicazione del codice fiscale di ciascuna. Tale gestione unitaria del LUL potrà riguardare anche il caso di una azienda artigiana che svolga quale ulteriore attività la gestione di servizi in materia di amministrativa, a condizione che ogni attività svolta sia comunque riconducibile univocamente alla ditta che ha affidato la tenuta e l’elaborazione del LUL al soggetto abilitato, giacché ove tale identità non sussista, formalmente e sostanzialmente, non potrebbe dirsi regolare l’affidamento del LUL per l’ulteriore attività esorbitante rispetto alla natura e alla tipologia della azienda originariamente gestita. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l’attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all’art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 47 del 21 marzo 2013 - CCNL applicabile per attività gestite dalla società sportiva.

L’individuazione del contratto collettivo di diritto comune da applicare al singolo rapporto di lavoro, va formalmente ricercata interpretando la volontà delle organizzazioni sindacali stipulanti e quella delle parti individuali che alla contrattazione intendono fare riferimento. La giurisprudenza, tuttavia, applica l’art. 2070 cod. civ., per cui si può determinare il CCNL applicabile secondo l’attività concretamente esercitata dall’imprenditore. D’altro canto, anche nel caso in cui l’imprenditore eserciti attività plurime l’appartenenza alla categoria professionale viene determinata dalla giurisprudenza ai sensi dell’art. 2070 cod. civ. (Cass. 23 settembre 2000, n. 12624; Cass. 25 luglio 1998, n. 7333), vale a dire con riferimento all’attività prevalente. Se però le attività esercitate o da svolgersi, come sembrerebbe nel caso rappresentato, dai pur scarsi elementi forniti, hanno un distinto carattere autonomo, allora per ciascuna delle attività il datore di lavoro dovrà applicare il

relativo CCNL di settore. In ogni caso, seppure la scelta del singolo CCNL applicabile risulti rimessa esclusivamente al datore di lavoro, per scegliere fra più CCNL *leader* tutti idoneamente rappresentativi come per legge, il datore di lavoro deve attenersi inevitabilmente all'effettivo inquadramento ai fini previdenziali, seguendo la classificazione operata ai sensi dell'art. 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88 (Cass. 12 giugno 2003, n. 9459), in quanto lo specifico rilievo pubblicistico delle previsioni in materia previdenziale non lascia alcuno spazio a scelte discrezionali di autodeterminazione. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 48 del 27 marzo 2013 - Contratto di lavoro per l'amministratore unico della srl.

Con riferimento alla figura dell'Amministratore Unico di una società a responsabilità limitata che svolga attività lavorativa di tipo "manuale" in azienda, si ritiene che le prestazioni di lavoro possano essere legittimamente inquadrate ai sensi dell'art. 61, comma 3, del d.lgs. n. 276/2003, che, anche dopo la riforma di cui alla legge n. 92/2012, esclude dal campo di applicazione delle norme sul lavoro a progetto, fra le altre, proprio le collaborazioni coordinate e continuative con i *"componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società"*, con i conseguenti obblighi di natura contributiva (ai fini Inps) e assicurativa (ai fini Inail). Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 49 del 2 aprile 2013 - Comunicazione obbligatoria per lavori usuranti.

Con riferimento all'obbligo informativo di cui all'art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 67/2011, il datore di lavoro che svolge le lavorazioni indicate dall'art. 1, comma 1, *lett. c)*, del d.lgs. n. 67/2011 è tenuto a darne comunicazione alla Direzione del lavoro territorialmente competente e agli istituti previdenziali interessati, entro 30 giorni dall'inizio delle lavorazioni, mediante la compilazione dell'apposito modello, secondo le indicazioni operative del Ministero del Lavoro (Decreto Ministeriale 20 settembre 2011, Circolari n. 15 del 20 giugno 2011 e n. 22 del 10 agosto 2011, Lettera circolare n. 418 del 14 settembre 2011, note n. 4724 del 28 novembre 2011 e n. 4383 del 27 marzo 2012). Quanto al campo di applicazione dell'obbligo di comunicazione, le imprese per le quali opera la voce di tariffa per l'assicurazione Inail, ai fini della assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, "6582", corrispondente alle lavorazioni *"Elettrodomestici"*, sono tenute ad effettuare la comunicazione se applicano i criteri per l'organizzazione del lavoro a cottimo di cui all'art. 2100 cod. civ., per cui i lavoratori: sono impegnati all'interno di un processo produttivo in serie, contraddistinto da un ritmo determinato da misurazione di tempi di produzione con mansioni organizzate in sequenze di postazioni; svolgono attività caratterizzate dalla ripetizione costante dello stesso ciclo lavorativo su parti staccate di un prodotto finale; si spostano a flusso continuo o a scatti con cadenze brevi determinate dall'organizzazione del lavoro o dalla tecnologia. La Circolare n. 22/2011 ha precisato che *"il richiamo testuale ai "criteri" di cui all'art. 2100 c.c. è evidentemente riferito al vincolo dell'osservanza, in conseguenza dell'organizzazione del lavoro, "di un determinato ritmo produttivo" o alla valutazione della prestazione "in base al risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione" e non al sistema del cottimo come metodo di retribuzione*

che, come tale, non può considerarsi un criterio utile a selezionare gli aventi diritto ai benefici introdotti dal d.lgs. n. 67/2011". Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 50 del 4 aprile 2013 - DURC a società inattiva con posizioni contributive sospese e assicurativa cessata.

Se gli Enti preposti al rilascio del *Documento unico di regolarità contributiva* (DURC) rilevano, nel corso della procedura e delle attività istruttorie, una carenza dei requisiti di regolarità risultanti di ostacolo al rilascio del documento, essi sono tenuti a permettere all'interessato di intervenire nel procedimento amministrativo al fine di poter sanare la propria posizione irregolare (ex art. 7, comma 3, D.M. 24 ottobre 2007). Il Ministero del Lavoro nella Circolare n. 5 del 30 gennaio 2008 ha sottolineato come in tal caso si attivi un meccanismo simile a quello previsto dall'art. 10-bis della legge n. 241/1990 (cosiddetto "preavviso di accertamento negativo"). Allo scopo di cui sopra gli Istituti sono tenuti a formalizzare, nei confronti del datore di lavoro, uno specifico ed apposito invito a regolarizzare la non conformità riscontrata entro 15 giorni (con corrispondente sospensione del termine di 30 giorni per il rilascio del DURC, ex art. 6, comma 3, D.M. 24 ottobre 2007). Il Ministero del Lavoro, nella Circolare n. 34 del 15 dicembre 2008 ha chiarito ulteriormente che *"i 15 giorni concessi dal citato art. 7, entro i quali il datore di lavoro ha la possibilità di regolarizzare la propria posizione contributiva, decorrono necessariamente dalla "notifica" della relativa inadempienza contributiva accertata"*. Il DURC può essere rilasciato ad una azienda edile soltanto se essa risulta regolare nei confronti dell'Inail, dell'Inps e della Cassa Edile, non invece se inattiva con posizioni contributive sospese e posizione assicurativa cessata; in tal caso la regolarità contributiva ed assicurativa potrebbe eventualmente essere attestata separatamente da ciascun Ente per la vicenda lavorativa della ditta finché rimasta attiva così come risultante in atti, ma non sembra possa essere rilasciato il DURC in quanto tale, mancando l'attivazione di tutte le posizioni previdenziali necessarie. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 51 del 9 aprile 2013 - Fondo di assistenza sanitaria integrativa SAN.ARTI.

Nell'Atto di indirizzo del 30 giugno 2010 per l'Artigianato le parti delineano un sistema di *welfare* contrattuale (per le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria firmatarie) integrativo e a completamento del trattamento economico e normativo complessivamente riconosciuto al lavoratore dai contratti collettivi di categoria, qualificando espressamente le prestazioni erogate dall'Ente bilaterale come quota di trattamento retributivo spettante a ciascun lavoratore. Qui la coerenza costituzionale del precetto contrattuale, peraltro, viene garantita dalla esplicita previsione della libera scelta per il datore di lavoro di aderire direttamente al sistema bilaterale (versando la relativa quota contributiva) oppure provvedere a riconoscere ai lavoratori un trattamento equivalente (corrispondendo l'elemento retributivo addizionale). Nel concreto, infatti, la questione relativa all'attuazione dell'Accordo siglato dalle categorie dell'Artigianato, ad eccezione dell'edilizia e del trasporto merci (a seguito della Delibera del Comitato esecutivo EBNA del 12 maggio 2010), sul punto in cui stabilisce che a decorrere dal 1° luglio 2010, le imprese che applicano i contratti nazionali di lavoro dell'artigianato (con la sola esclusione appunto dell'edilizia

e dell'autotrasporto) e che non aderiscono al sistema della bilateralità e non versano il relativo contributo all'Ente bilaterale (euro 10,42 per dodici mensilità, per i lavoratori in regime di part-time fino a 20 ore settimanali il contributo si riduce del 50%) devono erogare a ciascun lavoratore una quota di retribuzione (cd. EAR, "elemento aggiuntivo della retribuzione") pari ad euro 25,00 lordi mensili per 13 mensilità (cfr. Circolare Inps 8 settembre 2010, n. 122 e Risoluzione Agenzia delle Entrate 8 luglio 2010, n. 70), si colloca su un profilo argomentativo che fa fondamento sull'esigenza di riconoscere ai lavoratori un diritto contrattuale di natura retributiva che matura nel contesto del più generale trattamento economico e normativo stabilito dal CCNL. In effetti, l'Accordo Interconfederale del 23 luglio 2009 sul sistema di assetti contrattuali, delle relazioni sindacali e della bilateralità nell'artigianato, al punto 4) ha previsto espressamente la «*contrattualizzazione delle prestazioni bilaterali*», vale a dire che i trattamenti previsti dalla bilateralità divengono vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e dei contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali dell'artigianato, laddove sottoscritti. Ne consegue che le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro. D'altronde, essendo "retribuzione" la somma sopra indicata deve essere erogata in ragione delle caratteristiche concrete del rapporto di lavoro e in connessione della effettiva prestazione lavorativa. Quanto detto ha valore sia per le aziende iscritte alle associazioni firmatarie dei CCNL artigiani, sia per quelle non iscritte ad alcuna associazione di categoria, essendo obbligatorio per tutti l'adempimento retributivo anzidetto, finalizzato a contrastare qualsiasi concorrenza sleale e competitività al ribasso ed effetti intollerabili di dumping sociale ed economico. D'altro canto, l'adesione all'Ente bilaterale rimane volontaria e libera, pertanto l'azienda potrà scegliere, in qualsiasi momento, se permanere o entrare nel regime della bilateralità, adempiendo agli obblighi informativi e di comunicazione previsti dalle norme contrattuali o statutarie, oppure retribuire direttamente i lavoratori con l'aggiunta dell'EAR, al fine di attestare la propria regolarità. In questo senso il Ministero del Lavoro con la Circolare n. 43 del 15 dicembre 2010. Sotto il medesimo indirizzo e nella stessa ottica possono essere lette, dunque, le disposizioni relative alla attuazione dell'Accordo Interconfederale del 21 Settembre 2010, relativamente al Fondo di Assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dell'artigianato, Fondo SAN.ARTI, la cui Circolare n. 3 del 1° marzo 2013 espone le norme relative all'EAR nell'opzione alternativa all'iscrizione al medesimo Fondo. L'inadempimento del datore di lavoro, dunque, riverbererà in occasione di una eventuale ispezione o attività di vigilanza sul piano sanzionatorio e in prospettiva di recupero dei crediti patrimoniali spettanti ai lavoratori ove l'azienda inadempiente non abbia aderito all'Ente bilaterale ma abbia omesso di versare l'elemento retributivo dovuto. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 52 del 9 aprile 2013 - Licenziamenti: dimensioni aziendali.

Indicazioni in materia di dimensioni aziendali con riferimento alla materia dei licenziamenti individuali sono state fornite dal Ministero del Lavoro con la Circolare n. 3 del 16 gennaio 2013 la quale chiarisce che *"il calcolo della base numerica deve essere effettuato non già nel momento in cui avviene il licenziamento, ma avendo quale parametro di riferimento la c.d. "normale occupazione" nel periodo antecedente (gli ultimi 6 mesi), senza tener conto di temporanee contrazioni di personale"* e precisa ulteriormente che in quelle aziende in cui, *"per motivi di mercato o di attività svolta in periodi predeterminati"*, l'occupazione risulta *"fluttuante"*, si possono seguire le indicazioni giurisprudenziali che variano dal concetto di *"media"* a quello di *"normalità"*

della forza lavoro riferita all'organico necessario in quello specifico momento dell'anno". Altra importante puntualizzazione sulle modalità di computo del personale attiene al chiarimento secondo cui le previsioni riferite espressamente dalla legge n. 92/2012 ai soli lavoratori a tempo parziale (da calcolarsi *"pro-quota"* in relazione all'orario pieno contrattuale, art. 18, comma 8, primo periodo, legge n. 300/1970), devono estendersi anche ai lavoratori intermittenti e a quelli in lavoro ripartito, che devono quindi essere *"computati complessivamente in relazione all'orario svolto e che vanno considerati come un'unità allorquando l'orario complessivo coincida con il tempo pieno"*. Si segnala, infine, che in base alle previsioni dell'art. 18, comma 9, della legge n. 300/1970, non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 53 del 5 aprile 2013 - Indirizzi applicativi sulle modalità di calcolo della sanzione in misura ridotta relativamente alla c.d. maxisanzione.

L'indicazione contenuta nella Circolare n. 38/2010 in ordine alle modalità di calcolo della sanzione in misura ridotta (*ex art. 16 della legge n. 689/1981*) relativamente alla c.d. maxisanzione (art. 3 del D.L. n. 12/2002, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 73/2002, come modificato dall'art. 4 della legge n. 183/2010) è stata fornita con riferimento alla disciplina dei profili intertemporali di applicazione della sanzione. A tale riguardo, il superiore Ministero chiariva che, stante la natura procedurale della disposizione estensiva dell'applicabilità della diffida *ex art. 13 del d.lgs. n. 124/2004* anche alla maxisanzione, doveva estendersi l'applicazione della diffida medesima anche a tutti gli accertamenti in corso al momento dell'entrata in vigore della legge n. 183/2010, non ancora conclusi con verbale di accertamento e notificazione. Tale estensione temporale riguardava altresì le nuove modalità di calcolo della sanzione in misura ridotta (con previsione di riducibilità anche della sanzione giornaliera fissa di € 150,00) indicate nella medesima Circolare n. 38/2010, modalità che andavano ad applicarsi, altresì, in sede di determinazione della sanzione con ordinanza-ingiunzione, ai procedimenti sanzionatori già oggetto di rapporto al Direttore *ex art. 17 della legge n. 689/1981*. Su tale ultimo profilo il Ministero ha successivamente ribadito, con nota prot. n. 13315 del 26.07.2011, ed in linea con le indicazioni già fornite con la Circolare n. 38/2010, la possibilità per la DTL di concedere l'applicazione della riduzione alla parte fissa della maxisanzione di € 150,00 in sede di ordinanza-ingiunzione (superando le indicazioni in precedenza fornite con la Circolare n. 29/2006) secondo la prudente valutazione del Direttore della DTL, sulla base dei criteri dettati dalla legge n. 689/1981, in relazione alla commisurazione degli importi sanzionatori comminati attraverso l'ordinanza-ingiunzione. A tali indicazioni si attiene anche la scrivente DTL, operando, in sede di determinazione della sanzione, una indagine circa la sussistenza e l'entità dei parametri di cui all'art. 11 della legge n. 689/1981 (gravità della violazione: es. numero di dipendenti coinvolti, carattere doloso o colposo; opera svolta dall'agente per eliminare o attenuare le conseguenze della violazione: es. regolarizzazione dei lavoratori a seguito di diffida; personalità dell'autore della violazione: es. recidiva, condotta collaborativa; condizioni economiche: es. disagi del trasgressore o della società, azienda artigiana e di piccole dimensioni; attività difensiva svolta: es. presentazione di scritti difensivi, audizione, presentazione ricorso al CRL), indagine di per sé non necessariamente correlata alla tipologia dell'accertamento ispettivo ma, piuttosto, agli elementi enucleati. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 54 del 9 aprile 2013 - Lavoro intermittente.

Il Decreto Interministeriale 27 marzo 2013 adottato il 27 marzo 2013 dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali congiuntamente al Ministro per la Pubblica Amministrazione e Semplificazione entrerà in vigore soltanto dopo che siano trascorsi 15 giorni dalla sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale. Peraltro, l'art. 4, comma 1, del D.I. 27 marzo 2013, nell'indicare le modalità per effettuare le comunicazioni preventive obbligatorie in materia di lavoro intermittente prevede la trasmissione di specifica e-mail all'indirizzo di posta elettronica certificata creato appositamente. Tale indirizzo PEC sarà indicato dal superiore Ministero a seguito della adozione di apposito Decreto Direttoriale del Direttore generale delle politiche dei servizi per il lavoro ai sensi dell'art. 3 del D.I. 27 marzo 2013. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 55 dell'11 aprile 2013 - Contribuzione dovuta per i licenziamenti.

Il comma 31 dell'art. 2 della legge n. 92/2012 introduce un contributo aggiuntivo a carico dei datori di lavoro per tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per causa diversa dalle dimissioni, intervenuti a partire dal 1° gennaio 2013. La norma, nel testo sostituito dalla legge n. 228/2012, stabilisce precisamente che *“nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'ASpI, intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 41% del massimale mensile di ASpI per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni. Nel computo dell'anzianità aziendale sono compresi i periodi di lavoro con contratto diverso da quello a tempo indeterminato, se il rapporto è proseguito senza soluzione di continuità”*. Indicazioni puntuali con riferimento ai nuovi oneri contributivi e alle relative scadenze sono state offerte dall'Inps con Circolare n. 44 del 22 marzo 2013 alla quale occorre quindi fare riferimento. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 56 dell'11 aprile 2013 - Licenziamento per decesso del datore di lavoro.

La morte del datore di lavoro di norma non provoca, per sé sola, la cessazione del rapporto di lavoro subordinato in essere con i dipendenti in forza all'azienda, la quale può seguitare a svolgere l'attività precedentemente svolta dal deceduto e, conseguentemente, il rapporto di lavoro potrà continuare con la titolarità dei nuovi rappresentanti legali della impresa. Nel caso in cui, come rappresentato nel quesito, gli eredi intendano cessare l'attività (quale che sia la causa per cui tale scelta venga adottata, vale a dire di tipo personale, finanziario o economico), i rapporti di lavoro cesseranno con la ordinaria procedura di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, secondo le previsioni della legge n. 604/1966. Nel caso di una situazione debitoria del defunto datore di lavoro che induca alla accettazione dell'eredità condizionata, con beneficio di inventario (art. 470 cod.civ.), la vicenda ereditaria non impatta necessariamente su quella della azienda, che potrà cessare le proprie attività a prescindere dagli esiti dell'eredità. Eventuali ulteriori indicazioni di

carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 57 del 12 aprile 2013 - Formazione apprendistato professionalizzante.

Con la circolare n. 5 del 21 gennaio 2013 il Ministero del Lavoro ha fornito, al personale ispettivo, ma anche ad aziende, associazioni di categoria e professionisti, le indicazioni operative relative alla corretta impostazione e all'adeguato andamento delle attività ispettive e di vigilanza con riferimento alla disamina del rapporto di lavoro in apprendistato in ragione delle norme contenute nel D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, contenente il «Testo Unico dell'apprendistato», così come modificate dalla legge 28 giugno 2012, n. 92. In particolare, riguardo all'apprendistato professionalizzante (o contratto di mestiere), secondo la Circolare n. 5/2013 le responsabilità datoriali derivanti, anche sul piano sanzionatorio, da un inesatto od omesso adempimento degli obblighi formativi devono essere evidenziate differentemente in base alla natura della formazione che risulta mancante, vale a dire se trattasi *“di formazione trasversale o di formazione di tipo professionalizzante o di mestiere”*. Così con riferimento alla *formazione trasversale*, disciplinata dalla apposita normativa regionale e gestita dalle Regioni e dalle Province Autonome, se la normativa regionale qualifica come *“facoltativa”* la formazione trasversale, non sussiste alcun obbligo e quindi nessuna sanzione, ma neppure la disposizione, potrà essere adottata dal personale ispettivo; al contrario, se il contratto collettivo applicato ha posto in capo *“al datore di lavoro l'obbligo di erogare anche la formazione trasversale”* (nei casi in cui manchi o ritardi l'intervento regionale), allora ciò determinerà un inevitabile *“ampliamento”* dello spettro operativo della responsabilità formativa del datore di lavoro, con conseguente applicazione, in caso di omissione totale o parziale, dei provvedimenti sanzionatori da parte degli ispettori del lavoro. Con riguardo, invece, alla *formazione professionalizzante o di mestiere* la Circolare n. 5/2013 ribadisce quanto già affermato nella Circ. n. 29/2011, per cui la responsabilità del datore di lavoro si configura quando egli *“non effettui la formazione interna in termini di “quantità”, contenuti e modalità previsti dal contratto collettivo e declinati nel piano formativo individuale”*. I chiarimenti ministeriali evidenziano che l'ambito di indagine per gli ispettori del lavoro attiene alla sola *“formazione formale”*, nel senso di *“apprendimento formale”* (art. 4, comma 52, legge n. 92/2012) di cui al Decreto Interministeriale del 26 settembre 2012 che recepisce l'Accordo del 19 aprile 2012 sancito in sede di Conferenza permanente *“per la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze comunque acquisite in apprendistato”* che richiede un *“contesto organizzativo e strutturato appositamente progettato”* e la conclusione *“in una convalida e in una certificazione”*. Su tali premesse la Circolare n. 5/2013 indica al personale ispettivo le modalità operative per effettuare gli accertamenti sulla formazione formale, individuandole nella disamina del CCNL e del piano formativo individuale per quanto attiene alla enucleazione dell'obbligo formativo, nonché nella documentazione che ha certificato e convalidato la formazione svolta e nelle dichiarazioni acquisite dall'apprendista e da quanti possono confermarne l'effettivo svolgimento. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 58 del 12 aprile 2013 - Assunzione minorenni in azienda edile artigiana.

Il “Testo Unico dell’apprendistato”, contenuto nel Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167, introduce nell’ordinamento, con l’art. 3, comma 1, la possibilità di assumere con contratto di apprendistato per la qualifica o per il diploma professionale, in tutti i settori di attività, anche per l’assolvimento dell’obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto quindici anni (fino al compimento del venticinquesimo anno di età), ma soltanto nelle Regioni in cui la disciplina normativa sia stata attuata per quanto di competenza. Al di là dell’opportunità offerta dal contratto di apprendistato, con le sue caratteristiche formative, è possibile assumere lavoratori di minore età anche con altre tipologie contrattuali, anche di breve durata, ma soltanto a condizione che ricorrano i requisiti dell’età minima per l’ammissione al lavoro, pari a 16 anni, e dell’assolvimento dell’obbligo scolastico, pari a 10 anni, nonché che vengano rispettate tutte le disposizioni di tutela previste dalla legge n. 977/1967, come modificata dal D.Lgs. n. 345/1999. Trattandosi di azienda individuale edile artigiana occorrerà comunque fare riferimento alle disposizioni contenute nel CCNL Edilizia Artigiana 16 dicembre 2010 (Lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane edili ed affini). Peraltro, il lavoratore minore (16 anni) che sia chiamato dal proprio genitore a svolgere attività lavorativa di tipo occasionale e accessoria durante il solo periodo estivo, in occasione delle vacanze estive, nel solo periodo di chiusura della scuola, potrebbe essere occupato anche con prestazioni di lavoro accessorio, ai sensi dell’art. 1, comma 32, lett. a), della legge n. 92/2012, che ha sostituito integralmente l’art. 70, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003, sancendo che possono considerarsi prestazioni di lavoro accessorio le *«attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare»*, secondo le indicazioni offerte dal Ministero del Lavoro con le Circolari n. 4 del 18 gennaio 2013 e n. 18 del 18 luglio 2012, fermi restando tutti gli adempimenti in materia di formazione/informazione/addestramento, di sorveglianza sanitaria e quelli di cui al D.Lgs. n. 81/2008. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l’attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all’art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 59 del 12 aprile 2013 - Collaborazione fra artigiani a fini di aggiornamento professionale.

Due imprenditori artigiani (regolarmente operanti sul piano giuridico, ex art. 2082 cod.civ. e artt. 2 e 3 della legge n. 443/1985, fiscale e previdenziale) possono attivare reciproche “collaborazioni” nel contesto delle quali instaurare relazioni di scambio di informazioni, esperienze, conoscenze e competenze professionali. A questo fine, in particolare, le due imprese artigiane potranno fra loro stipulare contratti di tipo commerciale (associazione in partecipazione, appalto) o comunque “contratti associativi a termine per il compimento in comune di opere o per la prestazione di servizi” (art. 6 della legge n. 443/1985), fermo restando il rispetto degli adempimenti e delle disposizioni in materia di assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali (Inail). Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l’attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all’art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 60 del 17 aprile 2013 - Forfetizzazione dello straordinario in assenza di CCNL.

In assenza di specifica previsione contrattuale collettiva di livello nazionale o regionale, l'azienda, che intenda adottare un sistema retributivo e di regolazione dell'orario di lavoro basato anche sui trattamenti di forfetizzazione delle prestazioni di lavoro straordinario, deve necessariamente operare ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, come convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, la cui portata normativa è stata confermata dalla sentenza della Corte costituzionale n. 221 del 4 ottobre 2012. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 61 del 17 aprile 2013 - Assenza prolungata per assistenza coniuge.

Al lavoratore che si trova a dover assistere e prendersi cura del coniuge gravemente malato spettano diversi istituti di tutela (permessi e congedi). In particolare rileva il congedo straordinario biennale retribuito, di cui all'art. 42, comma 5, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, come sostituito dall'art. 4 del decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119, in base al quale il lavoratore dipendente, coniuge convivente del malato portatore di *handicap* in situazione di gravità ha diritto a un periodo di congedo straordinario retribuito, continuativo o frazionato, fino a un massimo di 2 anni nella vita lavorativa; il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza; durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire una indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa (si veda la Circolare INPS 6 marzo 2012, n. 32). Ove il coniuge malato, tuttavia, non venga riconosciuto portatore di *handicap* in situazione di gravità residua il congedo biennale non retribuito per gravi motivi familiari di cui all'art. 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, secondo cui il lavoratore dipendente può richiedere, per gravi e documentati motivi familiari (fra i quali rilevano le patologie acute e croniche di natura anche neoplastica individuate con DPCM 21 luglio 2000, n. 278), un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni; durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, ma non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcuna attività lavorativa. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 62 del 17 aprile 2013 - Collaborazioni coordinate e continuative per i soci di cooperativa.

Secondo quanto prevede l'art. 1 della legge 3 aprile 2001, n. 142, come modificato dall'art. 9 della legge 14 febbraio 2003, n. 30, il socio lavoratore di cooperativa stabilisce con la propria adesione e successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, un ulteriore rapporto di lavoro in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi, quindi, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (dunque non occasionale), con cui contribuisce al raggiungimento degli scopi sociali. Dalla instaurazione dei predetti rapporti associativi e di lavoro in qualsiasi forma derivano i relativi effetti di natura fiscale e previdenziale e tutti gli altri effetti

giuridici rispettivamente previsti dalla legge n. 142/2001, nonché, in quanto compatibili con la posizione di socio lavoratore, di altre leggi e di qualsiasi altra fonte normativa. Peraltro, a garanzia di una effettiva tutela dei soci lavoratori e per evitare pericolosi *dumping* fra le società cooperative, l'art. 7, comma 4, del decreto-legge 31 dicembre 2007, n. 248, convertito in legge 28 febbraio 2008, n. 31, ha stabilito che, in presenza di una pluralità di contratti collettivi, le società cooperative devono applicare ai propri soci lavoratori, ai sensi dell'art. 3, comma 1, della legge n. 142/2001, i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli previsti dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria. Ciò premesso, dunque, ferma restando la corretta redazione del regolamento interno della cooperativa, previamente e regolarmente depositato, allo scopo di individuare compiutamente le tipologie contrattuali con le quali regolamentare i rapporti di lavoro con i lavoratori e con i soci lavoratori della cooperativa, risulterà senza dubbio opportuno procedere a richiedere la certificazione del regolamento stesso ai sensi dell'art. 83, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, come modificato dalla legge 4 novembre 2010, n. 183. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 63 del 23 aprile 2013 - Comunicazione telematica con modello “UNI_Intermittente”.

Il Decreto Interministeriale 27 marzo 2013 adottato il 27 marzo 2013 dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali congiuntamente al Ministro per la Pubblica Amministrazione e Semplificazione (che entrerà in vigore trascorsi 15 giorni dalla sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale) stabilisce le modalità per assolvere gli obblighi di comunicazione di cui all'art. 35, comma 3-bis, del D.Lgs. n. 276/2003 in materia di lavoro intermittente. Peraltro, l'art. 4, comma 1, del D.I. 27 marzo 2013, nell'indicare le modalità per effettuare le comunicazioni preventive obbligatorie in materia di lavoro intermittente prevede la comunicazione telematica con modello “UNI_Intermittente”, da adottarsi formalmente con successivo Decreto Direttoriale del Direttore generale delle politiche dei servizi per il lavoro ai sensi dell'art. 3 dello stesso D.I. 27 marzo 2013. Allo stato attuale, pertanto, nelle more della adozione del menzionato Decreto Direttoriale, la comunicazione telematica con il modello “UNI_Intermittente” andrà effettuata secondo le disposizioni dettate dal superiore Ministero con lettera circolare n. 24230 del 20 dicembre 2012 e con le note del 9 agosto 2012 n. 11799, del 14 settembre 2012 n. 12728 e del 26 novembre 2012 n. 16639. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 64 del 23 aprile 2013 - Lavoro intermittente.

Il lavoro intermittente per requisiti oggettivi – quando non trovano applicazione contratti collettivi che hanno individuato le condizioni in presenza delle quali risulta possibile utilizzare tale tipologia di lavoro – può essere stipulato, anche dopo la riforma della legge n. 92/2012, in presenza delle attività di cui al D.M. 23 ottobre 2004 che ha determinato, in via provvisoria, e comunque in attesa della specifica regolamentazione delle parti sociali, le condizioni nelle quali è possibile, in via generale, procedere alla stipula di contratti di lavoro a chiamata, con un rinvio integrale alle

«tipologie di attività» indicate nella tabella allegata al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, fra le quali rientrano gli uscieri e inservienti, camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie ed esercizi pubblici in genere (n. 5). Il superiore Ministero ha fornito specifiche istruzioni operative in materia di lavoro intermittente con la Circolare n. 20 del 1° agosto 2012, che illustra dettagliatamente le modifiche apportate all'art. 34 del D.Lgs. n. 276/2003 dalla legge n. 92/2012, con riferimento ai singoli aspetti della disciplina del lavoro a chiamata, con particolare riguardo, fra l'altro, al campo di applicazione per requisiti oggettivi (svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente specificamente individuate dalla contrattazione collettiva o dal Ministero del Lavoro ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n. 276/2003), che prescinde evidentemente dalla sussistenza dei requisiti soggettivi e non riscontra specifici limiti con riguardo agli ambiti temporali (potendosi la prestazione svolgere sia in periodi di tempo specificamente individuati al momento della assunzione che in un arco temporale che si definisce volta per volta in ragione della comunicazione obbligatoria preventiva di chiamata individuale al lavoro). Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 65 del 23 aprile 2013 - Nuova assunzione per il lavoratore qualificato al termine di un rapporto di apprendistato.

Al termine del contratto di apprendistato il lavoratore già apprendista che abbia ottenuto la qualifica per la quale il contratto formativo era stato posto in essere può essere nuovamente occupato dall'azienda alla stregua della generalità degli altri lavoratori qualificati. Ferma restando, pertanto, la correttezza dell'inquadramento contrattuale (nel rispetto della qualifica acquisita al termine del contratto di apprendistato) l'ex apprendista ormai qualificato potrà essere assunto anche a tempo determinato (ovviamente soltanto ove sussista una legittima causale di assunzione a termine ai sensi del d.lgs. n. 368/2001). I periodi di non lavoro obbligatorio che devono sussistere fra due contratti a tempo determinato che si succedano fra loro (60 giorni dalla scadenza del contratto di durata fino a 6 mesi e 90 giorni dalla scadenza del contratto di durata superiore ai 6 mesi, ex art. 5, comma 3, del d.lgs. n. 368/2001, come modificato dall'art. 1, comma 9, lett. g), della legge n. 92/2012) non interessano il caso del lavoratore qualificato al termine di un genuino contratto di apprendistato essendo l'apprendistato, appunto, un contratto di lavoro a tempo indeterminato, come sancito espressamente dall'art. 1, comma 1, del d.lgs. n. 167/2011 ("Testo Unico dell'apprendistato") che definisce l'apprendistato come "*contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani*". Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 66 del 23 aprile 2013 - Responsabilità aziendale in una società di persone in nome collettivo ai fini dell'applicazione delle sanzioni ex legge n. 689/1981.

La normativa fondamentale in materia di illeciti amministrativi è contenuta nella legge 24 novembre 1981, n. 689, il cui art. 5 afferma: «*Quando più persone concorrono in una violazione amministrativa, ciascuna di esse soggiace alla sanzione per questa disposta, salvi che sia diversamente stabilito dalla legge*». Con riferimento ai soci delle società di persone la Circolare n.

41/2010 del superiore Ministero ha chiarito che in caso di presenza di più trasgressori, per effetto dell'art. 5 della legge n. 689/1981, l'ottemperanza alla diffida a regolarizzare da parte di uno solo permette a tutti di accedere al pagamento della sanzione ridottissima, precisando, tuttavia, che in ogni caso il procedimento si estingue, rispetto a ciascun trasgressore, soltanto con il pagamento delle sanzioni da parte di ogni singolo responsabile, ovvero di tutte le sanzioni, sommando quelle irrogate a ciascun trasgressore, da parte dell'obbligato in solido. Pertanto, al fine di evitare la pluralità di trasgressori e, conseguentemente, la moltiplicazione delle sanzioni pecuniarie, le società di persone dovranno gestire i rispettivi profili organizzativi in modo da identificare specificamente ed espressamente (nell'atto costitutivo o in apposito atto modificativo) un solo soggetto aziendale (uno dei soci della società in nome collettivo) quale responsabile dei profili di amministrazione e gestione del personale, non potendosi astrattamente e genericamente ritenere che l'ordinaria amministrazione della società possa sempre ricomprendere tutti i profili di gestione del personale che inevitabilmente impattano sugli aspetti di conservazione della integrità del patrimonio societario. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 67 del 23 aprile 2013 - Associazione in partecipazione con apporto di capitale e lavoro.

La legge riconosce a chiunque (lavoratore o impresa) di poter stipulare con un soggetto imprenditoriale un contratto di associazione in partecipazione con apporto di solo lavoro, di solo capitale ovvero di capitale misto a lavoro. In effetti, ai sensi dell'art. 2549, comma 1, cod.civ. stabilisce testualmente che *“con il contratto di associazione in partecipazione l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto”*. Si tenga conto che per effetto della legge n. 92/2012 l'art. 2549, comma 2, cod.civ. prevede specificamente che *“qualora l'apporto dell'associato consista anche in una prestazione di lavoro, il numero degli associati impegnati in una medesima attività non può essere superiore a tre, indipendentemente dal numero degli associanti, con l'unica eccezione nel caso in cui gli associati siano legati all'associante da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo. In caso di violazione del divieto di cui al presente comma, il rapporto con tutti gli associati il cui apporto consiste anche in una prestazione di lavoro si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato”*. Inoltre, la menzionata legge 92/2012 ha previsto che il rapporto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro (anche se misto ad apporto di capitale) sia da considerarsi un rapporto di lavoro subordinato, se il rapporto è attuato senza una effettiva partecipazione agli utili dell'impresa o dell'affare ovvero senza la consegna del rendiconto di cui all'art. 2552 cod.civ., nonché quando l'apporto di lavoro non presenta i requisiti previsti all'art. 69-bis, comma 2, lett. a), del d.lgs. n. 276/2003, vale a dire che il lavoratore associato deve svolgere presso l'associante una attività lavorativa connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività (tali caratteristiche sono state esplicitate dal superiore Ministero con Circolare n. 32 del 27 dicembre 2012). Indicazioni di carattere generale, di maggior dettaglio, dovranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva mediante la procedura ad *interpello* di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 68 del 24 aprile 2013 - Lavoro intermittente per commessa.

Il lavoro intermittente per requisiti oggettivi – quando non trovano applicazione contratti collettivi che hanno individuato le condizioni in presenza delle quali risulta possibile utilizzare tale tipologia di lavoro – può essere stipulato, anche dopo la riforma della legge n. 92/2012, in presenza delle attività di cui al D.M. 23 ottobre 2004 che ha determinato, in via provvisoria, e comunque in attesa della specifica regolamentazione delle parti sociali, le condizioni nelle quali è possibile, in via generale, procedere alla stipula di contratti di lavoro a chiamata, con un rinvio integrale alle «tipologie di attività» indicate nella tabella allegata al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657. A tale riguardo il superiore Ministero, già con la Circolare n. 4/2005, ha chiarito che il richiamo alle tipologie di attività contenute nel citato Regio Decreto deve intendersi nel senso di una individuazione delle attività come “*parametro di riferimento oggettivo per sopperire alla mancata individuazione da parte della contrattazione collettiva alla quale il decreto ha rinviato per l'individuazione delle esigenze a carattere discontinuo ed intermittente specifiche per ogni settore*”. In questo senso anche diverse risposte ad interpello (n. 46/2011, n. 38/2011, n. 3252/2006 e n. 1566/2006), nonché da ultimo la Circolare 1° agosto 2012, n. 20. In particolare, la risposta ad interpello n. 46 dell'11 novembre 2011 ha consentito espressamente una interpretazione estensiva del punto n. 14 del R.D. n. 2657/1923, che permette l'utilizzo di contratti di lavoro intermittente per le prestazioni di “*commessi di negozi nelle città con meno di cinquantamila abitanti*”, anche con riguardo all'addetto alle vendite. Peraltro, il superiore Ministero ha fornito specifiche istruzioni operative in materia di lavoro intermittente con la citata Circolare n. 20/2012, che illustra dettagliatamente le modifiche apportate all'art. 34 del D.Lgs. n. 276/2003 dalla legge n. 92/2012, con riferimento ai singoli aspetti della disciplina del lavoro a chiamata, con particolare riguardo, fra l'altro, al campo di applicazione per requisiti oggettivi, relativo allo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente specificamente individuate. Si segnala, dunque, alla luce della Circolare n. 20/2012, che il lavoratore intermittente non potrà garantire in alcun modo quella assoluta continuità operativa necessaria ad assicurare l'apertura al pubblico di uno “spaccio aziendale” di una azienda che produce calzature, dovendosi rispettare quanto sancito espressamente dal superiore Ministero: “*la prestazione può essere considerata discontinua anche laddove sia resa, in forza di un contratto intermittente a tempo determinato o indeterminato, anche per periodi di durata significativa. È tuttavia evidente che detti periodi, per potersi considerare effettivamente discontinui o intermittenti, dovranno essere intervallati da una o più interruzioni, in modo tale che non vi sia una esatta coincidenza tra la durata del contratto e la durata della prestazione*”. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 69 del 26 aprile 2013 - Piccola impresa artigiana in collaborazione lavorativa con ditta individuale.

Molte sono le modalità contrattuali attraverso le quali due imprese (giuridicamente, fiscalmente e previdenzialmente distinte) possono collaborare fra loro, operativamente, nello svolgimento di intere fasi o cicli di lavorazioni. Il codice civile, infatti, e le leggi speciali in materia commerciale riconoscono ai titolari ovvero ai responsabili legali di imprese distinte di poter cooperare attraverso specifici contratti commerciali (come, a mero titolo di esempio, l'appalto, la subfornitura o il *franchising*), ovviamente nel rispetto dei principi di buona fede contrattuale e di equilibrio delle prestazioni, nonché del divieto di abuso di dipendenza economica. Inoltre la legge riconosce a chiunque (lavoratore o impresa) di poter stipulare con un soggetto imprenditoriale un

contratto di associazione in partecipazione con apporto di solo lavoro, di solo capitale ovvero di capitale misto a lavoro (art. 2549, comma 1, cod.civ.), tenendo presente che per effetto della legge n. 92/2012, l'art. 2549, comma 2, cod.civ. prevede che *“qualora l'apporto dell'associato consista anche in una prestazione di lavoro, il numero degli associati impegnati in una medesima attività non può essere superiore a tre, indipendentemente dal numero degli associanti, con l'unica eccezione nel caso in cui gli associati siano legati all'associante da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo. In caso di violazione del divieto di cui al presente comma, il rapporto con tutti gli associati il cui apporto consiste anche in una prestazione di lavoro si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato”*. Inoltre, la stessa legge 92/2012 ha previsto che il rapporto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro deve considerarsi un rapporto di lavoro subordinato, se il rapporto è attuato senza una effettiva partecipazione agli utili dell'impresa o dell'affare ovvero senza la consegna del rendiconto di cui all'art. 2552 cod.civ., nonché quando l'apporto di lavoro non presenta i requisiti previsti all'art. 69-bis, comma 2, lett. a), del d.lgs. n. 276/2003, vale a dire che il lavoratore associato deve svolgere presso l'associante una attività lavorativa connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività (tali caratteristiche sono state esplicitate dal superiore Ministero con Circolare n. 32 del 27 dicembre 2012). Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 70 del 26 aprile 2013 - Apprendistato: obblighi di stabilizzazione.

La Circolare n. 5 del 21 gennaio 2013 del superiore Ministero si è espressamente occupata della corretta applicazione dell'art. 2, comma 3-bis, del d.lgs. n. 167/2011, inserito dalla legge n. 92/2012, circa il nuovo obbligo legale di stabilizzazione degli apprendisti occupati nei tre anni precedenti, alla quale è subordinata l'assunzione di ulteriori apprendisti (30% fino al 17 luglio 2015, 50% dopo tale data, escludendo dal computo i casi di recesso nel periodo di prova; dimissioni; licenziamento per giusta causa). La Circolare segnala che se non viene rispettata la percentuale legale di stabilizzazione rimane consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista o comunque *“di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi”* ed evidenzia, ribadendo quanto già anticipato nella precedente Circolare n. 18 del 18 luglio 2012, che i datori che occupano meno di 10 dipendenti dovranno rispettare la clausola di stabilizzazione prevista dal CCNL applicato, mentre le aziende con almeno 10 dipendenti dovranno rispettare gli oneri di stabilizzazione previsti dalla legge n. 92/2012. Inoltre, richiamando il dettato normativo, il Ministero sottolinea che il mancato rispetto degli oneri di stabilizzazione (legali o contrattuali collettivi) determina il disconoscimento dei contratti di apprendistato instaurati in violazione dei limiti, secondo un criterio cronologico (in base al momento della comunicazione di instaurazione), convertendone il rapporto lavorativo in un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ma senza l'applicazione della sanzione di cui all'art. 7, comma 1, del d.lgs. n. 167/2011. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Quesito n. 71 del 26 aprile 2013 - Apprendistato: parere di conformità degli Enti bilaterali.

Il “*Testo Unico dell’apprendistato*”, contenuto nel Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167, all’art. 2, comma 1, lett. a), stabilisce che il datore di lavoro deve: rispettare l’obbligo di forma scritta del piano formativo individuale secondo le previsioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro; formalizzare per iscritto il piano formativo individuale entro i 30 giorni dalla instaurazione del rapporto di apprendistato; deve formalizzare per iscritto il piano formativo individuale conformemente da quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro o dagli enti bilaterali. Peraltro, sul tema, la superiore Direzione Generale per l’Attività Ispettiva, con risposta ad interpello n. 16 del 14 giugno 2012, rispetto a uno specifico quesito volto, fra l’altro, a conoscere se sia o meno obbligatorio il parere di conformità richiesto dalla contrattazione collettiva in relazione al Piano Formativo Individuale (PFI) e se sia o meno obbligatoria l’iscrizione all’Ente bilaterale di riferimento anche ai fini del rilascio di tale parere, ha stabilito, con riferimento ai datori di lavoro non iscritti alle organizzazioni stipulanti il contratto collettivo applicato, che non vi è un obbligo di sottoporre il PFI all’Ente bilaterale di riferimento salvo, per i contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, ove tale passaggio sia previsto dalla legislazione regionale, confermando che rimane in ogni caso escluso l’obbligo di iscrizione all’Ente bilaterale per conseguire il parere di conformità. Il Ministero, peraltro, evidenzia che, indipendentemente dall’obbligo giuridico, una forma di controllo sui profili formativi del contratto da parte dell’Ente bilaterale rappresenta una valida opportunità e una garanzia circa la corretta declinazione del PFI, pur affermando espressamente che: *“le modifiche o le integrazioni richieste dall’Ente al PFI rappresentano un elemento da recepire nel provvedimento di disposizione (art. 7, comma 1, D.Lgs. n. 167/2011) adottato dal personale ispettivo in sede di controllo sull’adempimento agli obblighi formativi, acquistando così una efficacia precettiva presidiata anche da sanzione amministrativa. Per quanto attiene invece al “merito” del controllo da parte dell’Ente bilaterale, va ricordato che lo stesso ha ad oggetto la “congruità” del PFI e non già la verifica degli altri presupposti normativi e contrattuali legittimanti l’instaurazione e lo svolgimento del rapporto (ad es. limiti numerici o c.d. clausole di stabilizzazione). Pertanto, pur potendo l’Ente rappresentare all’istante una eventuale assenza dei presupposti di valida costituzione del rapporto, la conseguente sanzionabilità delle eventuali mancanze è demandata esclusivamente al personale ispettivo ovvero alle iniziative del lavoratore in sede contenziosa”*. Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l’attività ispettiva, mediante la procedura ad interpello di cui all’art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.